

Grundgütiger — Ach!

Inhalt

Editorial	2
Aufbruch in die Krise?	3
Werte in der Sozialversicherung	5
Verhandlungswald	7
Ankündigungen	8



Impressum:

Verleger, Herausgeber und Redaktion:
Betriebsrat der Lebenshilfe Wien
(Jürgen Dedinszky, Harald Hörst, Ingrid Wallner, Ingrid Rößl, Clemens Wagner, Trixi Loidl),
Schönbrunner Str. 179, 1120 Wien
Verlags- und Herstellungsort: Wien
Hersteller: ÖHTB
Kontakt: Tel.: 812 26 35/20, 0664/92 54 967,
0681/103 105 54
e-mail: br.lhwien@aon.at
Web: <http://www.betriebsrat-lebenshilfe.at>

Offenlegung gemäß § 25 MedienGes.

Verlegerin, Herausgeberin und Redaktion: Betriebsrat Die Lebenshilfe Wien, Schönbrunnerstr. 179, 1120 Wien
Eigentümerin; zu 100% Betriebsrat Die Lebenshilfe Wien
Grundlegende Richtung: Vertretung der Interessen und Information der Angestellten der Die Lebenshilfe Wien im Rahmen der betriebsrätlichen Tätigkeiten nach ArbVg
Des Weiteren ist der Betriebsrat Die Lebenshilfe Wien zu 100% Eigentümerin der Web-Seite www.betriebsrat-lebenshilfe.at

Editorial

Meine Lieben,

nun ist der BAGS KV Abschluss erledigt und rückwirkend betrachtet, kann man/frau sagen:

Ein partieller Erfolg, aber keine grundlegenden Fortschritte!

Der Kollektivvertrags-Abschluss im Sozial- und Gesundheitsbereich wurde nach einem kämpferischen Aktionstag am 14. Jänner erreicht. Während der Arbeitszeit gingen österreichweit an diesem Tag fast 8000 KollegInnen auf die Straße – fast 100 KollegInnen von der Lebenshilfe Wien (und gesamt ca 1000 KollegInnen aus dem Behindertenbereich Wien) waren dabei – und protestierten gegen das „Angebot“ der ArbeitgeberInnen von unter einem Prozent Gehaltserhöhung und der Bedingung Überstundenzuschläge zu streichen und die Arbeitszeit weiter zu flexibilisieren indem der Durchrechnungszeitraum erweitert wird.

Dieser Protest war einerseits gerichtet an die ArbeitgeberInnen, andererseits wurde auch von der Landes- wie Bundespolitik gefordert, die Branche mit mehr finanziellen Mitteln auszustatten.

Grundsätzlich liegt der BAGS KV Abschluss nahe bzw sogar über anderen Verhandlungsergebnissen wie den Metallern oder dem Handel. Doch einige Wermutstropfen sind diesem

Erfolg beigemischt. Jene Gehälter, die aufgrund von alten Gehaltstafeln über dem KV liegen (und somit keine klassischen „Überzahlungen“ sind) werden am geringsten erhöht, obwohl die langjährig Beschäftigten schon in den letzten Jahren massive Gehaltseinbußen durch die Einführung des Kollektivvertrages hinnehmen mussten.

Der sogenannte „Sideletter“ (das ist die prozentuale Erhöhung der ersten Gehaltsstufe und der Sockelbetrag für alle anderen Stufen) ist auch gefallen, das heißt in Zukunft gilt die % Erhöhung für alle Gehaltsstufen in den alten Gehaltstafeln. Einen bitteren Beigeschmack erzeugt auch, dass die Erhöhung erst ab Februar wirksam wird und somit ein Monat Gehaltserhöhung verloren gegangen ist. Andererseits wird für zukünftige Verhandlungen der BAGS KV nicht mehr abhängig von den Beamten-Gehaltsverhandlungen gesehen.

Grundsätzlich hat sich – trotz des Arbeitskampfes – nichts an der generell schlechten Bezahlung im Sozial- und Gesundheitsbereich geändert. Denn dadurch, dass in dieser Branche keine Überzahlungen (betriebliche Mehrzahlungen über dem KV-Mindestlohn) existieren, verdienen die Beschäftigten im Vergleich zu anderen Beschäftigten in Österreich um rund 20% weniger. Auch sind

die Arbeitsverhältnisse oft geprägt von Teilzeitverträgen, geteilten Diensten, nicht bezahlten Vor- und Nachbereitungszeiten und generell physisch wie psychisch äußerst belastenden Arbeitsbedingungen.

Es ist ein Erfolg, dass die Gewerkschaftsgemien den Verhandlungstisch verlassen und gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen organisiert haben. Es ist ein Erfolg, dass die Mobilisierung der Beschäftigten trotz kurzer Vorbereitungszeit und trotz drohender Gehaltsabzüge so gut funktioniert hat. Es ist ein Erfolg, dass der Angriff der ArbeitgeberInnen gemeinsam abgewehrt werden konnte!

Doch die Gewerkschaften und auch teilweise die mitbestimmenden Betriebsräte haben wieder einmal gezeigt, dass sie nur innerhalb eines kleinen begrenzten Rahmens zu agieren bereit sind. Dass viel möglich ist und noch viel mehr möglich wäre, wenn die Gewerkschaften zu einem grundsätzlichen Kampf bereit wären, und dass die Mär, Beschäftigten im Sozial- und Gesundheitsbereich wären nicht mobilisierbar, nun wirklich ins Reich der Märchen abgeschoben wurde, lässt Hoffnung aufkommen. Es hat sich eindeutig gezeigt: Kämpfen lohnt sich, und es ist noch viel mehr für die Beschäftigten zu holen! •

Euer Betriebsrat



Erklärung

Arbeitsergebnis der Tagung „Aufbruch in der Krise? (Prekär) Erwerbstätige Frauen in Pflege, Betreuung, Bildung, sozialen Dienstleistungen – Erfahrungen, Herausforderungen, Strategien“ am 20.11.2009 in Mistelbach

Investitionen des Staates dürfen nicht nur Banken und Industrie zugute kommen, sie müssen gezielt auch in Bereiche der sogenannten „care-Ökonomie“ („Sorge“-Ökonomie) getätigt werden, d. h. in die Bereiche Pflege, Betreuung, Bildung, soziale Dienstleistungen. Das dient der Abhilfe von Notlagen in der Grundversorgung von Menschen mit Unterstützungs- bzw. „Sorgebedarf“ (Kinder, Jugendliche, Alte, Arbeitslose, Behinderte, Kranke ...) und schafft Arbeitsplätze.

Die aktuelle Finanz- und Wirtschaftskrise darf in diesem Zusammenhang als Chance begriffen werden, der „care-Krise“ wirksam entgegenzutreten.



Die Bekämpfung der „care-Krise“ setzt ein klares Bekenntnis zur Tatsache voraus, daß unsere Gesellschaft einen Wandel von der Industrie zur Dienstleistungsökonomie vollzogen hat. 2007 waren 81,2% der erwerbstätigen Frauen und 55,3% der erwerbstätigen Männer im Dienstleistungssektor beschäftigt (Mikrozensus). Dies setzt also auch voraus, zu erkennen und sich dazu zu bekennen, daß ein Großteil der Arbeit-

nehmer/innen nicht mehr mit Werkstücken, sondern mit Menschen umgeht. Das erfordert einen Paradigmenwechsel in der Ausgestaltung von Arbeit: die Produkt- und industrielle Fertigungslogik ist auf den Umgang mit Menschen nicht anwendbar. Sie wird weder den Beschäftigten gerecht noch jenen Person, an und mit denen die Beschäftigten ihre Arbeit tun.

Die politisch Verantwortlichen im Staat sind dazu aufgerufen, sich der Logik einer ausschließlich an Profitmaximierung orientierten Wirtschaft zu entziehen. Es darf dem Staat in erster Linie nicht darum gehen, in seinen Zuständigkeitsbereichen Gewinn zu erzielen bzw. zu sparen, vielmehr soll er dort die Würde und die Grundversorgung der Menschen sicherstellen. Wenn er so agiert, nimmt er auch den – gegenwärtig existenten – Druck der von ihm beteiligten Einrichtungen und Organisationen, vor allem im non-profit-Sektor. Denn dieser Druck zwingt die Einrichtungen, nach Kriterien eines künstlich geschaffenen Wettbewerbs und einer fragwürdigen Effizienzsteigerung zu agieren.

Unter den Vorzeichen von „mehr Wirtschaftlichkeit“ und „Sparen“ ergeben sich Widersprüchlichkeiten in der Qualitäts-Debatte. Einerseits sollen etwa Qualitätsstandards in der Ausbildung von Beschäftigten in den Care-Berufen gehoben werden, andererseits untergraben Personalmangel, erhöhter Arbeitsdruck in der intramuralen Pflege (Stichwort „Heimhilfen im 15-Minuten-Takt“) und gesetzliche Regelungen wie das Hausbetreuungsgesetz (24-Stunden-Kräfte) die Sicherstellung von Qualität. Daher braucht es eine neue Qualitäts-Debatte im Sinne der „care-Logik“.

Das mangelhafte politische Bekenntnis zur herausragenden Bedeutung der Arbeit an und mit dem Menschen in den Bereichen Betreuung, Pflege, Bildung und soziale Dienstleistungen drückt sich unter anderem in der niedrigen Entlohnung der

Beschäftigten aus. Fast alle diese Berufssparten sind überwiegend im Niedriglohnsegment angesiedelt, teilweise auch der Erosion der Arbeits- und Versicherungsschutzbestimmungen ausgesetzt: reguläre Vollzeitbeschäftigungen werden in atypische Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt. In der Erwachsenenbildung mehrten sich die freien Dienstverhältnisse mit sinkenden Stundensätzen. In der extramuralen Pflege sind – bei rasant steigendem Arbeitsanfall – fast ausschließlich Teilzeitbeschäftigungen vergeben. Das führt dazu, daß Menschen, die mit bedürftigen Menschen arbeiten, selber zunehmend unter Druck, teilweise in prekäre Lebensverhältnisse geraten. Mehr als zwei Drittel der in den care-Berufen Beschäftigten sind Frauen. Auf ihnen lastet dieser unhaltbare, existentielle physische und psychische Druck.

Diese Situation erfordert eine neue, den tatsächlichen Anforderungen der care-Arbeit angepasste finanzielle Bewertung und organisatorische Ausgestaltung dieser Arbeit, die jedenfalls die Existenz der Beschäftigten sichert und durch mehr fachliche Autonomie und Zeit zu physischer und psychischer Entlastung führt. Der ÖGB wird dieses Anliegen weiter verfolgen, insbesondere für die Frauenabteilung werden faire Arbeitsbewertung und Entlohnung in den betreffenden Arbeitsbereichen auch künftig ein Schwerpunktthema sein.

Beschäftigte in Pflege und Betreuung fallen nur in wenigen Fällen unter den Begriff der „Schwerarbeiter/innen“, psychische Belastungen werden bei der Definition des Begriffes kaum berücksichtigt. Die realen Arbeitsbedingungen in Zeiten zunehmender „Ökonomisierung“ der Arbeitsabläufe in Pflege und Betreuung, insbesondere die massiven psychischen Belastungen, erfordern ein Überdenken der gültigen Begriffsdefinition und einen weitgehenden Einbezug der in Pflege und Betreuung Beschäftigten.

Zwischen den Beschäftigten insbesondere in den Pflegeberufen und den Personen, die über Bewertung und Ausgestaltung der entsprechenden Arbeitsplätze entscheiden, klafft häufig eine große Distanz, was das Wissen um den Arbeitsalltag betrifft. Diese Wissenslücken gilt es in enger Zusammenarbeit mit Beschäftigten und der Wissenschaft zu schließen, um eine adäquate Bewertung und Ausgestaltung zu gewährleisten.

Die „Ökonomisierung“ im Sinne einer profitorientierten Produkt- und Fertigungslogik zieht in den Dienstleistungsberufen im care-Bereich vergleichbare Phänomene nach sich (als Beispiel für eine entsprechende Analyse s. „Wiener Erklärung zur Ökonomisierung der sozialen Arbeit“ 2007). Daher braucht es den Schulterschuß der Arbeitnehmer/innen nicht nur innerhalb der eigenen Berufssparte, sondern Sparten übergreifend (Sozialarbeiter/innen, intra- wie extramurale Krankenpfleger/innen, Heimhilfen, Kindergärtnerinnen, Erwachsenenbildner/innen, Behindertenbetreuer/innen...), um auf einen entsprechenden Paradigmenwechsel in der Bewertung ihrer Arbeit durch Politik und Gesellschaft hinzuwirken.



Dabei ist es sinnvoll und teilweise notwendig, neben den traditionellen Ansprechpartner/innen zur Durchsetzung politischer Interessen (Gewerkschaft, Arbeiterkammer, ...) als Kommunikationspartner/innen und Bündnispartner/innen auch zivilgesellschaftliche Kräfte zu berücksichtigen (Selbsthilfegruppen, Plattformen, Bewegungen, ...), die vielfach rascher und zielgerichteter Entwicklungen in der Arbeitswelt artikulieren und auf

sie reagieren.

Die Auseinandersetzung mit einer Neubewertung von Sorge-Arbeit aus Sicht der Care-Logik ist nicht nur Aufgabe von Interessensvertretungen, sondern Bestandteil eines notwendigen gesellschaftlichen Bewußtseins- und Bildungsprozesses. Um ihn zu befördern, braucht es das Engagement von Bildungseinrichtungen, konkrete Orte und Räume, wo eine entsprechende, übergreifende Bewußtseins- und Bildungsarbeit stattfinden kann.

Ein breiter öffentlicher Diskurs über Qualität, gesellschaftliche, politische und finanzielle Bewertung von Care-Arbeit ist ebenso erforderlich wie über die Verteilung und die Verwendung staatlicher Mittel, insbesondere zur Bekämpfung der Wirtschaftskrise. Ein sensibler, lebendiger Diskurs gewährleistet ein Stück demokratischer Kontrolle der politisch Verantwortlichen in Gestaltungs- und Verteilungsprozessen. •

Mistelbach, 20. 11. 2009

Katholisches Bildungswerk Wien, Katholische Frauenbewegung Wien, ÖGB Niederösterreich, AK Niederösterreich (unterzeichnende Veranstalter/innen)



Werte in der Sozialversicherung 2010

Versicherungsgrenzen	€
Geringfügigkeit mntl.	366,33
Gerigfügigkeit tgl.	28,13
Höchstbeitragsgrundlage mntl.	4110,00
Höchstbeitragsgrundlage tgl.	137,00
Versicherungsgrenze GSVG* jährl.	6453,36
Versicherungsgrenze GSVG mntl.	537,78

*für „Neue Selbstständige“

Weiter- und Selbstversicherung	€
geringfügig Beschäftigte	
mntl. Pauschale KV, PV	51,69
mntl. Krankengeld pauschal	131,57
Weiterversicherung in PV	
mntl. niedr. Betrag	153,08
mntl. höchst. Betrag	1093,26
Selbstversicherung in KV mntl.	
ohne Herabsetzung	350,12
mit Herabsetzung	48,83
für Studentinnen	24,42
bei Unterhalt mind.	87,53
Zusatzbetrag für Angehörige	
mntl. höchst.	155,89

Pension Ausgleichszulagen Richtsätze	€
Alleinstehende	783,99
Ehepaare	1175,45
Erhöhung pro Kind	82,16
Halbwaise bis 24	288,36
Halbwaise über 24	512,41
Vollwaise bis 24	432,97
Vollwaise über 24	783,99

Pflegegeld	€
1	154,20
2	284,30
3	442,90
4	664,30
5	902,30
6	1242,00
7	1655,80

Gebühren, Zuschläge, Selbstbehalte	€
E-card-Serviceentgelt	10,00
Rezeptgebühr	5,00
Kostenanteil Heilbehelfe mind.	27,40
bei Sehbehelfen mind.	82,60
Kostenbeitrag pro Verpflegungstag in Krankenanstalt	
pro Tag für höchst. 28 Tage	10,74
aus soz. Gründen reduziert	8,84
Nettoeinkommen Alleinstehende bis € 853,06, Ehepaare und Lebensgefährten € 1200,00; pro Kind mit Familienbeihilfe zus. € 127,00	
für eine mitversicht. Angehörige	17,20
Zuzahlung zu Kur etc. bei Bruttoeink. pro Tag	
bis € 1365,37	7,17
€ 1365,38 bis € 1946,76	12,68
ab € 1946,77	18,24

Grenzbeträge Rezeptgebührenbefreiung mntl.	€
Alleinstehende	783,99
Ehepaare	1175,45
bei überdruch. Ausgaben wg. Leiden & Gebrechen	
Alleinstehende	901,59
Ehepaare	1351,77
Erhöhung pro Kind	82,16



Nachkauf von Schul- und Studienzeiten			
	Schulzeiten	Beitragsatz %	Beitragsgrundlage €
		22,80	1370,00
	Studienzeiten	Beitragsatz %	Beitragsgrundlage €
		22,80	2740,00
	Beiträge mntl.		€
bis Voll. 50. LJ	Schulzeiten		312,36
	Studienzeiten		624,72
zw. Voll. 50. & 55. LJ (Faktor 1,66)	Schulzeiten		518,52
	Studienzeiten		1037,04
zw. Voll. 55. & 60. LJ (Faktor 2,22)	Schulzeiten		693,44
	Studienzeiten		1386,88
nach Voll. 60. LJ (Faktor 2,34)	Schulzeiten		730,92
	Studienzeiten		1461,84

Arbeitslosenversicherung	tgl. €	mntl. €
Höchstbeitragsgrundlage	137,00	4110,00
Höchstbemessungsgrundlage		3840,00
max. Einheitwert für AL Nebenerwerbsbauern		12211,00
Familienzuschlag	0,97	29,07
Höchstbeitrag Pensionsvorschuss		
Invalidität	30,07	914,63
Alter	36,67	1115,38
Freigrenzen Notstandshilfe		
für Ehepartner		495,00
für ein Kind		247,50
Doppelte Freigrenzen		
für Ehepartner		990,00
für ein Kind		495,00
Dreifache Freigrenze		
für Ehepartner		1485,00
für ein Kind		742,50
Werbekostenpauschale	0,37	11,00
Deckelung Notstandshilfe nach 6 Mon. bei ALG		
Bezug in der Dauer von		
20 Wochen (AZR)	26,13	783,99
20 Wochen (EO)	30,47	914,00
Weiterbildungsgeld	14,53	435,90

Weitere Infos:

<http://www.arbeiterkammer.at/steuer/werte2009.htm>

Arbeitnehmerinnenveranlagung nicht vergessen!

<http://www.arbeiterkammer.at/steuer/steuersparen.htm>

Geschichten aus dem Verhandlungswald

Und wieder können wir Euch eine neue Folge der beliebten Reihe „Befristete Dienstverhältnisse – Prekäre Dienstverhältnisse“ präsentieren. Heute: „Bewegt sich was? Schlieren im zähen Fluss der Zeit.“

Worum geht's?

Der Betriebsrat kritisiert seit inzwischen Jahren bestimmte Konstruktionen von befristeten Dienstverhältnissen, die vor allem im Rahmen von „erhöhten Tagsätzen“ abgeschlossen werden:

- Befristungen, die nicht nur auf einen bestimmten Zeitpunkt, sondern auch zusätzlich auf Bedingungen, außerhalb des Einflussbereichs der Arbeitnehmerinnen aber u. U. im Einflussbereich der Arbeitgeberin, abgeschlossen werden.
- Die Kombination mehrerer solcher Befristungen in einem Dienstverhältnis, sodass ein Dienstverhältnis nur oder im großen Ausmaß aus ungewissen Vertragsbestandteilen besteht.
- Verlängerungen der Probezeiten über den gesetzlichen und in der Betriebsvereinbarung definierten Rahmen hinaus, Möglichkeiten von Arbeitgeberkündigungen trotz Befristungen, geringfügige Dienstverhältnisse bzw. solche mit sehr niedrigen Stundenverpflichtung ...

Was ist geschehen?

Der Betriebsrat hat diese – aus seiner Sicht – bestehenden Missstände lange im Rahmen der zuständigen Gremien thematisiert, ohne eine entsprechende Reaktion von der Geschäftsführung erhalten zu haben. Vorschläge wurden nicht ernst genommen und wir haben den berechtigten Eindruck gewonnen, dass wir mühsam komplette Lösungen erarbeiten sollen, die dann abgeschmettert werden.

Also haben wir beschlossen, anstatt uns weitere leere Kilometer aufzuhalten, einerseits die betriebliche Öffentlichkeit über diese Umstände zu informieren und andererseits die Gewerkschaft in der Sache einzuschalten.

Wir gehen davon aus, dass die Geschäftsführung erst dadurch erkannt hat, wie wichtig dieses Thema für uns ist. Nur von einer befriedigenden Lösung sind wir noch Meilen entfernt.

Der aktuelle Stand der Dinge

Nun hat auch endlich die Geschäftsführung rechtlichen Beistand konsultiert – aber aus unserer Sicht etwas neben der eigentlichen Fragestellung. Die Geschäftsführung hält, abgesehen von einigen formalen Mankos, ihr Vorgehen für rechtskonform und will in die Auswirkungen der prekären Vertragskonstruktionen „abfedern“, in dem sie einen „Puffer“ vom Wegfall des erhöhten Tagsatz bis zum Wegfall der befristeten Stunden bis zum Monatsende(?) anbietet.

Die Rechtsauskunft von der Gewerkschaft bestärkt uns hingegen in unserer Ansicht, das die gängige Praxis im Betrieb bezüglich befristeter Stunden nicht den arbeitsrechtlich Bedingungen entspricht. Nochmals kurz und möglichst einfach:

- Das unternehmerische Risiko darf nicht auf die Arbeitnehmerinnen übertragen werden. Dies geschieht hier eindeutig, da es in der Sphäre der Arbeitgeberin liegt, ob und wann Anträge an den FSW gestellt werden, die Arbeitgeberin beschließt Umsiedlungen von Klientinnen in andere Einrichtungen (Nauschgasse!). Dass Kunden wegfallen können (hier Klientinnen, die ausziehen, oder versterben), ist Teil des Risikos eines Unternehmers.
- Wenn sich die Auftragslage ändert, kann eine Arbeitgeberin jederzeit unter Einhaltung von Fristen und Rechten Arbeitnehmerinnen kündigen. Hier drängt sich ganz massiv der Verdacht auf, dass die Geschäftsführung den betroffenen Arbeitnehmerinnen die mit einer Kündigung verbundenen Rechte vorenthalten will – man spart sich durch ein paar Winkelzüge die Einhaltung von Kündigungsfristen etc.

Und nun – was tun?

Bis zu einer endgültigen Lösung der Problematik werden wir uns um je-

den auftretenden Einzelfall individuell kümmern. Wer in einem befristeten Verhältnis vom Wegfall von Stunden betroffen ist, möge sich bitte *unverzüglich beim Betriebsrat melden!* Das Gleiche gilt auch, wenn befristete Stunden angeboten werden! Unterschreibt nix – und lasst Euch nicht mit Meldungen á la „Sie weden wohl wissen, was Sie unterschrieben haben“ abspeisen.

Aus unserer Sicht sind die bedingten Befristungen nicht gültig, also handelt es sich um *unbefristete Dienstverträge*, die nicht einseitig geändert werden können!

Und noch eine dringende Empfehlung: wer noch kein Gewerkschaftsmitglied ist, sollte dies schnell ändern – Beitritt entweder über den Betriebsrat oder „http://www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_1.2“.

Wir streben weiterhin – sowohl allgemein als auch im individuellen Falle – eine konsensuale Lösung mit der Geschäftsführung an. Andererseits werden wir uns nicht scheuen andere Wege zugehen, falls eine solche Lösung nicht möglich ist.

Keinenfalls lassen wir uns von der „Drohung“ der Geschäftsführung abschrecken, dass diese, wenn wir vor Gericht gehen, die zusätzlichen Stunden durch erhöhte Tagsätze „ausgliedern“ wird. Bestehende Verträge können davon nicht betroffen sein, für zugekaufte (überlassene) Arbeitskräfte gibt es auch Regeln, die zu beachten sind und wo soll dabei der Schaden für uns, die Arbeitnehmerinnen liegen?

Aber hoffen wir, dass wir diese unselbige Reihe „Prekäre Arbeitsverhältnisse“ alsbaldigst dadurch beenden können, dass wir den erfolgreichen Abschluss einer befriedigenden Lösung mit der Geschäftsführung beichten können. •

Aufruf

Wer fühlt das dringende Bedürfnis Leserbriefe, Berichte z. B. von Ausflügen, Festen etc. für das Zebra zu schreiben?

Bitte meldet Euch
br.lhwien@inode.at

Vorankündigungen

Nächster Ganztägiger BR-Ausflug

Mit dem Schiff nach Bratislava
25. September 2010

Das 5. Grosse Fest

14. Jänner 2011
Diesmal in der Ottakringer Brauerei